

GERENCIA EN LAS ORGANIZACIONES PÚBLICAS DESDE EL HORIZONTE COMPLEJO, CAÓTICO Y MULTIPARADIGMÁTICO DEL PENSAMIENTO POSTMODERNO

García Viera, Wilmer Rafael ¹

RESUMEN

Las organizaciones públicas son consideradas un sistema apórico por cuanto pueden comportarse de modo estable, aquí son necesarios los procesos tradicionalmente conocidos de planificación a control y todos aquellos relacionados con el modelo burocrático; también de modo inestable, caótico, alineal, impredecible, lo cual demanda nuevos modos de pensar, razonar y valorar, por cuanto como sistemas de múltiples variables interrelacionadas, insta considerar sus circuitos recurrentes y autocorrectivos, procesos autopoieticos, complementarios y los pares dialecticos puestos en escena en su funcionamiento; esta amalgama invoca visionar las organizaciones públicas desde el horizonte complejo, caótico y multiparadigmático del pensamiento postmoderno con el fin de revelar su fundamento ontoepistémico. Con este propósito utilicé el método hermenéutico desde la confluencia de las posturas de Schleiermacher, Dilthey y Gadamer y con base al episteme de la complejidad, la transdisciplinariedad, el caos y la deconstrucción revelar las exigencias que la postmodernidad le plantea al gerente público constituidos en fundamentos ontoepistémicos que concluyen en el reconocimiento de la integralidad humana, organizacional y cósmica

Palabras claves: gerencia, organizaciones públicas, pensamiento postmoderno

MANAGEMENT IN PUBLIC ORGANIZATIONS FROM THE COMPLEX, CATOTIC AND MULTIPARADIGM HORIZONTE OF POSTMODERN THINKING

ABSTRACT

Public organizations are considered an aphoric system because they can behave in a stable manner, here traditionally known control planning processes and all those related to the bureaucratic model are necessary; also in an unstable, chaotic, linear, unpredictable way, which demands new ways of thinking, reasoning and valuing, since as systems of multiple interrelated variables, it urges to consider its recurrent and autocorrective circuits, autopoietic, complementary processes and the dialectical pairs put in scene in its operation; This amalgam invokes the vision of public organizations from the complex, chaotic and multiparadigmatic horizon of postmodern thought in order to reveal its ontoepistemic foundation. For this purpose I used the hermeneutical method from the confluence of the positions of Schleiermacher, Dilthey and Gadamer and based on the episteme of complexity, transdisciplinarity, chaos and deconstruction reveal the demands that postmodernity poses to the public manager constituted in foundations ontoepistemic that conclude in the recognition of human, organizational and cosmic integrality

Keywords: management, public organizations, postmodern thinking

¹ Ingeniero en Computación. Magister Scientiarum en Gerencia Empresarial. Magister Scientiarum en Ciencias de la Computación. Doctor en Gerencia Avanzada. Posdoctorado en Políticas Públicas y Educación. wgviera@gmail.com

1. INTRODUCCIÓN

*Las organizaciones públicas postmodernas son un complicado tejido de eventos,
cuyas conexiones de diferente tipo se alternan, superponen o complementan,
como expresara Werner
Heisenberg, estas relaciones determinan
la textura del todo.
W. García.*

En la actualidad se reconoce que las organizaciones no son sistemas en equilibrio, están en un proceso de cambio continuo, originado tanto por factores internos como externos, el reconocimiento de ser sistemas implica que todos sus elementos están interrelacionados entre sí; por lo tanto, un cambio en cualquiera de éstos, necesariamente afectará al resto de los factores que lo conforman; es lo que Lorenz, citado en Sánchez Ron (2014), llamó el efecto mariposa.

Asimismo, las organizaciones son un conglomerado de variables en interacción, la integran personas, procesos, redes de datos, instalaciones; en fin factores en constante, cambio y movimiento. Los resultados de la actividad o de los actos de algunas de estas variables sirven para alimentar procesos y conductas de otras en una serie de ciclos y lazos de realimentación que determinan la capacidad del sistema de autoproducirse, facultad que Maturana y Varela (1997) denominaron como autopoiesis, esta complejidad dificulta monitorear y controlar el total de los elementos constituyentes que intervienen en la textura de ese todo.

De hecho, en esta sociedad postmoderna coexistimos dentro de una ecología organizacional conformada por sistemas dinámicos y en constante evolución muchas veces hacia niveles mayores de complejidad, lo cual invoca a una gerencia cada vez más eficiente para adaptarse a escenarios volubles, gestionar el cambio, estatizar la participación ciudadana, ciudadanizar la toma de decisiones; entre otras aristas que necesariamente solicitan reorganizar el pensamiento gerencial a tono con un ambiente cada vez más complejo, caótico y multiparadigmático que caracteriza a esta era en la cual operan las organizaciones públicas.

Subsistir en un entorno incierto, voluble y líquido, exige un cambio en el enfoque tradicional de la gerencia centrada en el control, el orden y en hechos previsibles; la multiplicidad de relaciones internas y del entorno organizacional solicita nuevos modos de pensar, de razonar y de valorar, insta la necesaria traslación cognoscitiva hacia sistemas complejos, pues lo complejo es el modo natural de ser de los sistemas caracterizados por su no linealidad, refiere Martínez (2006) “es el modo natural de ser de los sistemas, cuyos constituyentes conforman esa entidad organizacional caracterizadas por su relación, forma y orden específico” (p.116),

puesto de manifiesto en el entrelazamiento de partes, originando un conjunto intrincado difícil de expresar y representar como la suma de esas partes. Lo cual nos exige una mirada gestáltica, un pensamiento que como expresara Gadamer (1984) vaya más allá del objetivismo y también del relativismo para explorar una noción enteramente diferente del conocimiento y de la verdad.

En efecto, mirar los sistemas desde un horizonte multiparadigmático significa considerar la lógica dialéctica, la presencia de los sistemas auto-correctivos, autopoieticos, los circuitos recurrentes, las aporías de su funcionamiento, en fin una amalgama de vínculos que exhorta el reconocimiento y desarrollo del pensamiento complejo, de modo que el gerente, precisa Morin (2012) religue sus acciones al contexto, al planeta, a los demás seres humanos, comprenda además, Morin, Ciurana y Motta (2006), el estado de desarticulación y fragmentación del saber contemporáneo, las reticulaciones del pensamiento social, cultural y político que incide sobre las organizaciones sin rechazar el paradigma de la simplificación, contrariamente, reclama su complementariedad, solicita asimismo de la lógica aristotélica, pero a su vez urge infringirla.

La toma de conciencia plena de esta situación implica para el gerente la mirada transdisciplinaria de los eventos, ello conlleva continuas deconstrucciones del pensamiento gerencial con miras hacia la efectividad de la organización. Ciertamente, es necesario decirlo, esta situación de la postmodernidad o modernidad líquida, diría Bauman (2004:40), ha generado un conflicto en las mismas bases de las reglas de la lógica en uso, de la administración, de la gerencia; es decir del paradigma epistemológico, sustento de la ciencia y del conocimiento en general; ante lo cual Prigogine (1996) exclamó: “Estamos llegando al final de la ciencia convencional”.

Es decir, de la ciencia determinista, homogénea, lineal y presenciamos el surgimiento de una conciencia de la fractalidad, la diferencia, la complementariedad, de la incertidumbre, de lo impredecible, inestable, mutagénico y de la imperiosa presencia del diálogo, del compromiso y especialmente del reconocimiento del prójimo, todo lo cual demanda mayor sensibilidad intelectual y una actitud crítica constante que le permita al gerente tomar decisiones además de oportunas, con suficiente fundamento epistémico proveedor de un amplio margen de posibilidades de adaptación y una visión prospectiva satisfactoria no sólo para la organización, sino también para todos.

Ciertamente, no reconocer el espacio complejo, caótico y multiparadigmático en el cual se mueven las organizaciones públicas conlleva de facto tomar decisiones sin suficiente información, sin la debida oportunidad y desde una mirada sesgada,

limitada, lo cual años atrás tuvo graves consecuencias, pero en los momentos actuales donde el cambio es tan acelerado y las herramientas convencionales perdieron pertinencia, es una actitud de impredecibles consecuencias perjudiciales para la entidad y sus miembros. Ello representa una grave problemática para las organizaciones públicas de esta era postmoderna y pone en peligro no sólo su estabilidad, sino también su permanencia.

Centrado en este contexto plural y pleno de dilemas de las organizaciones públicas asalta la interrogante ¿Cuál es el fundamento ontoepistémico de una organización pública visionada desde un horizonte complejo, caótico y multiparadigmático del pensamiento postmoderno? Ante la cual se trazaron los siguientes propósitos:

- Develar el enfoque de la gerencia pública como sistema complejo, múltiple y caótico.
- Presentar los factores que caracterizan la complejidad organizacional.
- Revelar el fundamento ontoepistémico de la gerencia de una organización pública desde el horizonte caleidoscópico complejo, caótico y multiparadigmático del pensamiento postmoderno

Para ello, atendiendo la rica posibilidad que representa esta visión plural de la gerencia en las organizaciones públicas, se aborda su enfoque concibiéndola como sistema para el cual el análisis mecanicista tan preciso y efectivo para el modelo burocrático en estos momentos carece de pertinencia; el proceso pensante postmoderno requiere hoy más que nunca de nuevos paradigmas para entender lo que ocurre en la organización, de modo que la velocidad de adaptación y reconfiguración se ajuste a la tecnología y estructuración exigida por la aceleración de los cambios. Ciertamente, la complejidad organizacional precisa de la gerencia pública fundamentos ontoepistémicos, esencia y concepciones, que desde el multiperspectivo y variable pensamiento postmoderno le confiera la posibilidad de comprender su realidad permitiéndole congeniar efectivamente a las demandas del medio ambiente sin sacrificar su cohesión, mantener altos niveles de desempeño; y sobre todo, realizar cambios en ciclos cada vez más cortos.

2. METODOLOGÍA

Realizar un estudio sobre la gerencia en las organizaciones públicas teniendo como brújula de interpretación el pensamiento postmoderno es un acontecer que induce a abrirse al giro lingüístico de sus aperturas histórico destinadas, o sea su compleja, caótica y mutiparadigmática esencia, desde la cual los entes se vuelven accesibles al hombre para develar, como en este caso, el enfoque de la gerencia pública como sistema complejo, múltiple y caótico devenido de las múltiples interrelaciones de sus elementos, lo que exige revelar ¿construir? el fundamento

ontoepestémico de esta gerencia a tono con su variabilidad, alto grado de relaciones y constante dinámica.

En atención a las múltiples interpretaciones sobre una realidad, la indagación se inscribe en la concepción teleológica-interpretativa entre autores, cuya génesis señala Rusque (2003), se encuentra en el pensamiento de Platón al considerar la conciencia del sujeto como el punto de partida para la reflexión filosófica; así se utilizó en este recorrido metodológico el diálogo hermenéutico de las posturas filosóficas, conceptuales y científicas de los autores que sustentan el enfoque de la gerencia pública como sistema complejo, múltiple y caótico signado por infinidad de relaciones entre sus elementos constituyentes lo cual le imprime su complejidad organizacional.

En este orden de ideas, el análisis descriptivo interpretativo fue la técnica que permitió construir la red de relaciones expuestas en este estudio, que dotan al dato, hermenéusis del texto, validez, confiabilidad, contenido y significación. Por esta razón, puede señalarse que el recorrido metodológico tuvo su asiento en la comprensión o el carácter dialógico de la hermenéutica propuesta por Schleiermacher (1999), Dilthey (1997) y Gadamer (1999), quienes desde sus concepciones nos aportaron sus visones para comprender e interpretar los textos.

En este orden de ideas, tomé de Schleiermacher (ob.cit.) la idea de su hermenéutica general basada en la interpretación con su doble dimensión objetiva, relacionada con la construcción del contexto del autor, y otra subjetiva y adivinatoria, que consiste en trasladarse al lugar del autor, lo cual se evidencia en la exposición sobre el fundamento ontoepistémico de la gerencia pública desde la caleidoscopia que caracteriza al pensamiento postmoderno. La hermenéutica para Schleiermacher, citado en González (2018:49), es “la reconstrucción histórica y adivinatoria, objetiva y subjetiva, de un discurso dado”, está por tanto centrada específicamente en el acto de comprender. Así con base a los aportes del autor, la hermenéutica fue la actividad del pensar y expresar, de comprensión lingüística del texto para alcanzar los propósitos suscritos.

También se consideró a Dilthey (ob.cit.) con su círculo hermenéutico, o sea la interdependencia del significado, en este caso el mundo vital como texto, entre el todo y sus partes, tratando de comprender y captar ese mundo de los autores manifestado en sus exteriorizaciones de sus posturas sobre la gerencia en las organizaciones públicas y postmodernidad; en consecuencia, el texto fue lo objetivado y mi persona el ser que lo objetivó, como investigador asumí, la tarea de crear un fundamento sobre el tema, determinándolo y siendo a su vez parte del mismo.

Finalmente, Gadamer (ob.cit.) con su hermenéutica histórica desempeñó un papel clave para captar el verdadero sentido de la comprensión; explica el filósofo que al acercamos a un texto, lo hacemos a partir de un proyecto previo, o sea ideas preconcebidas, a medida que profundizamos la lectura, este proyecto va variando, se va reformulando, confirmando o alterando nuestra precomprensión. Efectivamente, el acercamiento a un texto sobre la temática suscrita significó ir al encuentro del otro, pude entrar en diálogo, en relación con los autores reconociendo mi matizada concepción devenida de mi historia personal; con base a ello, puedo afirmar que no he dado una interpretación última y definitiva sobre la gerencia en las organizaciones públicas, en consecuencia el fundamento ontoepistémico construido desde el horizonte caleidoscópico complejo, caótico y multiparadigmatico del pensamiento postmoderno; está como nuestra historia, en tránsito, en devenir, como la propia existencia humana.

3. DESARROLLO, EL CONCRETO PENSADO DE LA COMPLEJIDAD ORGANIZACIONAL Y LOS FUNDAMENTOS ONTOPEISTÉMICOS DE LA GERENCIA EN LAS ORGANIZACIONES PÚBLICAS DESDE LA CALEIDOSCOPIA DEL PENSAMIENTO POSTMODERNO.

El enfoque tradicional de la gerencia pone su énfasis sobre el control, el orden y los hechos previsibles; dentro de este enfoque, los eventos no controlables, el desorden, la incertidumbre y el caos, han sido considerados adversos a la noción de organización, por lo tanto deberían ser eliminados de la empresa. Frente a este enfoque, autores como Nonaka (1988), afirman que el caos y el desorden son propiedades intrínsecas a la organización y que las perturbaciones que sufren, ante las cuales luchan los directivos, son realmente oportunidades de creación. Es decir, una organización manejada en forma caótica, estará en un estado de revolución permanente, recibirá entonces, expresa Mintzberg (1998), de buen agrado la inestabilidad y la crisis se convertirá en un medio para trascender sus límites.

La Teoría del Caos postulada por Edward Lorenz plantea que el mundo no sigue un patrón fijo y previsible, por el contrario, se comporta de manera caótica, sus procesos y comportamientos dependen, por lo general, de circunstancias inciertas. Así, una pequeña variación en el sistema o en un punto del mismo puede provocar que en un lapso de tiempo a futuro éste presente un comportamiento completamente diferente e impredecible a largo plazo. En virtud de sus numerosos sustentos matemáticos-físicos-cuánticos no es propiamente una teoría, sino un vasto campo abierto de investigación que incluye numerosas líneas de pensamiento.

En relación a la teoría del caos, las organizaciones son concebidas como sistemas caóticos en la cual múltiples elementos se interrelacionan de diversos modos y con distintos objetivos; en consecuencia, pueden comportarse de modo estable-inestable; como sistema estable, sus características, condiciones iniciales, límites, elementos y relaciones nos permiten conocer su evolución a través del tiempo, es posible predecir su comportamiento; también se comportan como sistemas dinámicos inestables, así tomando las nociones de Poncairé, citado en Gebauer (2002: 2), "sus condiciones de inicio puede dar lugar a trayectorias divergentes en el tiempo".

En síntesis, las organizaciones como sistemas caóticos, manifiestan ambos comportamientos. Prigogine (2019) nos proporciona la siguiente descripción las trayectorias correspondientes a condiciones iniciales tan vecinas como se quiera, divergen de manera exponencial con el tiempo lo cual ratifica lo expuesto; la más mínima variación provoca una evolución radical en el comportamiento organizacional; ello pone el acento en la coexistencia relacional entre orden-desorden, ya que tal como refiere Dolan (2003) es posible del orden llegar al caos y viceversa.

Esta característica y el hecho de que las organizaciones están integradas por personas de caracteres tan heterogéneos y donde cada quien es un ser de altísima complejidad y sus relaciones entre sí la incrementan considerablemente, todo el sistema organizacional no cabe duda, está signado por la complejidad; por la diversidad de elementos que componen cada una de las situaciones; es un todo que se compone de partes que interactúan y que estas a su vez se encuentran en contacto con su medio ambiente estableciendo nuevas y profundas vinculaciones. Desde este ángulo perspectival, todo es complejidad; toda nuestra existencia está rodeada del concepto de complejidad.

En esta línea ondulante del pensamiento, las situaciones problemáticas de una organización, impiden dada su complexus de variables, pensar en procesos sencillos de toma de decisiones, ello indica la urgencia de un alto grado de conocimientos requerido para alcanzar los propósitos de la empresa; sin embargo, es importante destacar que aun en escenarios cambiantes e inciertos propios de la postmodernidad no impiden tratar de comprender la estructura y las reglas que sigue la organización los cuales se constituyen en un espacio cognitivo para acercarse al posible número de estados que se pueden generar, a su complejidad resultante y desde allí tomar las acciones pertinentes.

La complejidad cotidiana de las organizaciones públicas aumenta paulatinamente, a veces de modo precipitado, por las variadas y relacionadas presiones internas y

externas, los miembros demandan crecientes oportunidades de crecimiento y mejoras, a su vez, la sociedad exige bienes-servicios de mejor calidad y de modo oportuno, ello nos confronta sobre la toma de decisiones más acertadas, puesto que considerando su vulnerabilidad y fragilidad, de ellas depende su funcionamiento, permanencia y adaptación en el tiempo.

Esta situación cuando las organizaciones funcionaban con esquemas burocráticos, no era tan apremiante por cuanto lo más importante era controlar al personal y procedimientos para llevar a cabo las labores; con la incorporación creciente de la tecnología, el procesamiento de la información requiere de menos tiempo, igualmente ocurre con la toma de decisiones; la velocidad de respuesta aumenta vertiginosamente, lo cual apareado con la sincronización de actividades, las exigencias antes aludidas, la gerencia del conocimiento, la reducción de costos, aprovechamiento al máximo de recursos, ciclos temporales para innovar y mantener el ritmo bajo presión, demanda renovadas y cambiantes estrategias, confiriéndole a la complejidad organizacional nuevas concepciones epistémicas.

Obviar el estudio de esta complicada espesura de relaciones conduce a tomar decisiones sin ninguna base de análisis serio; incluso atender más el beneficio personal y desestimar a la empresa como un todo, sobre ello Egan (1996: 63) refiere: "Comprender y administrar el lado oculto de la empresa es una parte clave de la sabiduría pragmática que se requiere para enfrentar los cambios desconcertantes que están ocurriendo en el lugar de trabajo"; así esta pérdida del sentido homeostático dinámico de la organización entorpece su funcionamiento, complicando su estructura y perjudicando sus procesos.

Por esta razón es vital que la gerencia conozca los factores que caracterizan la complejidad organizacional; al respecto y considerando los aportes de Robbins (1990), Cornejo (2004) y Hall (1983) se pueden sintetizar:

- Grado de diferenciación horizontal entre las unidades, basado en la orientación de sus miembros, la naturaleza de sus tareas y su entrenamiento.
- Los niveles de la jerarquía.
- El grado de dispersión. Mide la separación de las tareas o de los centros de poder.

La complejidad aumenta con una mayor dispersión, en relación directa con el incremento de los estratos jerárquicos y con el grado de diferenciación horizontal. A ello se suma:

- Integración de comunicación, coordinación y control de las partes.

- Calidad y velocidad de repuesta ante las circunstancias. Especialmente cuando las situaciones plantean enfrentar altos grados de incertidumbre.
- El tamaño de los grupos de trabajo; entre mayor es la organización, crece la necesidad de cuidar el control de sus elementos y la comunicación que se da entre ellos.
- El tamaño de la organización, el volumen de las políticas y procedimientos deben adaptarse continuamente a las exigencias del cambio dinámico del entorno; de lo contrario se incrementarían las dimensiones de los controles con la consecuente pérdida de flexibilidad de sus procesos.
- El dominio de la tecnología, la necesidad de contar con la infraestructura adecuada para su administración, lo cual demanda mayor tiempo, talento y recursos y la búsqueda de la sinergia necesaria para consolidar un criterio común para evaluar el impacto positivo o negativo de las decisiones y sus posibles efectos secundarios e impacto en el tiempo a todos los sistemas involucrados de la organización, son elementos que determinan su complejidad.

El desconocimiento de estos factores, que no son los únicos dada la variabilidad de las organizaciones públicas, conlleva a la gerencia, en la mayoría de los casos a tomar decisiones distanciadas de lo que representa el manejo de organizaciones caóticas, de comportamiento estables-inestables, que lejos de tratar de razonar sobre las múltiples variables que determinan los principios emergentes de su actuación para establecer una estrategia de modelación y predicción de conducta, de tal forma que resulte lógico entender lo que ocurre, por qué ocurre y cómo debemos actuar para intervenir correctamente en la conducta del sistema; provoca el enquistamiento de la administración, perdiendo su capacidad de autopoiesis propio de los sistemas caóticos que tienden de alguna manera de reacomodarse en ese péndulo que significa orden-desorden y finalmente, se vería seriamente limitada su propiedad de evolucionar acorde con el ambiente turbulento y pleno de incertidumbres de la postmodernidad.

4. REFLEXIONES FINALES

*Hay mucho más de lo que vemos a simple vista
Newton*

Visionar la gerencia de las organizaciones públicas es develar su interioridad y relaciones con el entorno e interpretarla desde haz de luces fractales del pensamiento postmoderno; ello conduce a reflexionar sobre las estructuras y procedimientos organizacionales, los procesos gerenciales en sí, gestión del

conocimientos y el arte contextual para su inserción social considerando en el estudio la teoría del caos, la complejidad y la multiparadigmaticidad de este pensamiento múltiple y colmado de similitudes y paradojas.

Estas asunciones impelen a la gerencia de las organizaciones públicas redefinir los tradicionales procesos administrativos de planificación, organización, dirección y control repensándolos a la luz de la incertidumbre, el caos, la complejidad organizacional y del entorno, para lo cual las esencialidades y sensibilidades humanas las cuales según González y Pulido (2019) son esenciales para el desarrollo de cualquier proceso de gestión.

Se requiere, como refiere Etkin (2003), tomar conciencia de las oposiciones que operan en el marco de la misma organización. Por caso, los pares duales: objetividad-subjetividad, individuo-institución, agresión-solidaridad, ambigüedad-especificidad; son criterios que coexisten, representan lógicas opuestas, crean por esta razón tensiones que desestabilizan la organización y el gerente deberá lidiar con ellas para restablecer su homeostasis. Éstas no pueden ser resueltas de un todo o eliminadas; la alianza de la gerencia institucional y los intereses personales están llamados a ubicar esas oposiciones en un contexto comprensivo, buscando los intereses comunes, los puntos de encuentro entre las partes y al sistema de modo que no representen un problema sino una oportunidad para que el pensamiento estratégico de quienes están comprometidos con la misma generen ideas creativas en pro del análisis del entorno, alineamiento con los recursos, capacidades y habilidades de la organización y de la generación de alternativas estratégicas que modifiquen positivamente el estado actual de la misma, ello pone el acento en el uso de la intuición y la creatividad.

Sin duda, las estrategias creadas en espacios de incertidumbre, de caos y mutiplicidad de variables requieren nuevos modos de pensar y actuar, precisan la puesta escena de un pensamiento de alta complejidad, trasdisciplinario que permita ver las distintas aristas que inciden de modo relacional en la estructura y funcionamiento de la organización; sobre este asunto Morin (2010: 89) escribe: "el pensamiento simple resuelve los problemas simples sin cuestionar; el pensar complejo posibilita una mirada poliocular que es verdad, no resuelve en sí mismo, los problemas, pero constituye una ayuda para la estrategia que si puede resolverlos".

Ahora bien, gerenciar las organizaciones en esta era postmoderna insertas en un horizonte complejo, caótico y multiparadigmático cuyo centro es el ser humano con toda su andamiaje multidimensional, plantea revelar su fundamento ontoepistémico que dado su apremio se plasma como invocación al gerente público, a quien le urge:

-Tener en cuenta la complejidad del ser, como refiere Arboleda (2013), es decir, sus emociones, sentimientos, pensamientos, imaginación, voluntad, cultura, historia, su componente social, diversidad y pluralidad, esferas interdependientes e interactuantes que determinan la acción humana.

Como todo sistema, considerando la Teoría General de Sistemas (Bertalanffy, 1968) los miembros poseen propiedades fundamentales, únicas que le son propias y en consecuencia le confieren una connotación especial; por esta fundamental razón, quienes conforman la organización deben ser tratados desde la consideración de su condición humana, lo cual es completamente distante de la convicción heredada de la siglo XIX, época durante el cual el ser humano era visto y tratado de modo a parecido a una máquina.

- Conocer los procesos autopoieticos que ocurren tanto en el personal como en la estructura organizacional, aquí creo conveniente referir lo señalado por Bocheński (2007:16) “el pensamiento constituye una acción que nos permite conocer, infiere una acción virtual, no observable, que se produce a nivel de los esquemas internalizados del sujeto”; en consecuencia, la estructura del pensamiento o los patrones cognitivos son el andamiaje mental sobre el que conceptualizamos nuestra experiencia o nuestra realidad; así desde el pensamiento postmoderno la gerencia de las organizaciones públicas, precisa de acciones sustentadas en un conocimiento multiparadigmático, transdisciplinario; es decir pensar-conocer una situación desde el prisma de varias disciplinas y obtener conocimiento producto de la relación de las mismas. De este modo, la dialéctica entre sujeto (gerente) y objeto (situación) tendrá como resultante razonamientos más completos y modos de expresión más efectivas; procurándose así mejores alternativas de decisión, pues estarán fundamentadas en la recursividad de dos procesos:

- a. La transdisciplinariedad del conocimiento, representa la aspiración a un conocimiento lo más completo posible fruto del diálogo con la diversidad de los saberes humanos; es una forma de acercarse a la complejidad de las acciones humanas y procesos organizacionales.
- b. La relación de las distintas disciplinas, cuya conjugación en la masa perceptiva pasa por los estados de construcción- deconstrucción; el primer estado, construcción, está signado por la asimilación y acomodación piagetana de los conocimientos del gerente; mientras que deconstrucción, Bloom, Derrida y otros (2010), es el movimiento quiásmico, estratégico , que analiza el símbolo del texto, en este caso de la situación, y le permite al gerente tomar postura de lo que considera como totalidad aparente de la misma; pues la deconstrucción niega el concepto de totalidad, así una situación no puede ser aprehendida en

su globalidad ya que la comprensión circula en un movimiento constante de remisión que convierte a la totalidad en parte de una totalidad mayor que nunca está presente.

- Una conciencia de apertura ante la pluralidad de criterios, bajo esta concepción postmodernista se posibilita entender la estructura caótica de las organizaciones y encontrar en su devenir las leyes que la regulan, por ello el saber, desde esta perspectiva, se constituye en el principal protagonista y primaria fuerza de producción de bienes y servicios en las organizaciones públicas.

A tono con el pensamiento postmoderno, y con las posturas de los precursores de la postmodernidad, Nietzsche, Heidegger, Foucault, Derrida, Gadamer, Rorty, Horkheimer, Adorno, Lyotard y otros; el gerente amerita una gran dosis de duda para cuestionar lo que ve y oye; Lyotard (2006) nos insta de la incredulidad como condición imperante respecto a lo ya es considerado como verdadero, pues los metarrelatos han perdido toda su credibilidad, se deconstruyeron explica Derrida, para dar paso a nuevas formas de organizar la economía mundial, la política, el arte y la vida social en general; ante lo cual el gerente de las organizaciones públicas amerita estar atento porque sumado a estas transformaciones hay un cambio sustancial en el sistema de valores que nos permite reconocernos como humanos y como miembros de una identidad universal con intereses comunes y criterios diversos arrojados por la globalización de las tecnologías.

En relación a las posturas de los filósofos postmodernistas el gerente de las organizaciones públicas, requiere asumir actitudes donde la integración, la realimentación, la empatía, la toma de decisiones colaborativas, la participación ciudadana y la gestión del conocimiento sean parámetros importantes de su actuación, de su pensamiento y limitar con ello el reino de la razón instrumental, de la deshumanización y de la uniformidad; cada quien ha de ser concebido como lo que es, un ser humano con sus conocimientos y genuinas libertades, condición esencial en el pensamiento de Foucault (1968), conformando una unidad coherente con la organización y con el entorno.

El reconocimiento de la integralidad humana, organizacional y cósmica conlleva, explica Maturana (1996), a percibir la existencia de la energía como la fuerza que mueve todo el hacer organizacional, lo que en palabras de García (2019) promueve para el gerente y sus colaboradores una vida con sentido y esperanza que apuesta no sólo por la eficiencia y eficacia del complejo sistema organizacional, sino también por lo más trascendente de los hombre, el respeto, la paz y la convivencia entre los integrantes de la organización, los demás seres vivientes y con todo lo que les rodea, de este modo, se supera las visiones antropocentristas y se avanza hacia

la construcción de una unidad planetaria y universal, teleología del pensamiento postmodernista, que abrigue la gerencia de las organizaciones públicas con el manto de esperanza reconciliador entre el cosmo y el hombre del que nos hablara Teilhard de Chardin.

5. REFERENCIAS

- Arboleda, J. (2013). Competencias pedagógicas. Colombia: Redipe
- Bauman, Z. (2004) Modernidad Líquida. Buenos Aires: FCE
- Bertalanffy, L. (1968) Teoría General de los Sistemas. México: FCE
- Bloom, H.; Derrida, J. Man, P.; Hartman, G. y Miller H. (2010), Deconstrucción y Crítica. Madrid: Siglo XXI
- Bochenski, J. (2007). Introducción al pensamiento filosófico. Barcelona, España: Paidós
- Cornejo, A. (2004). Complejidad y caos: Guía para la administración del Siglo XXI. Enciclopedia Multimedia Virtual.
- Dilthey, W. (1997). Hermenéutica, Filosofía, Cosmovisión. Barcelona, España. Edicions 62
- Egan, G. (1996). El Valor Agregado de los Empleados en las Organizaciones: Lo que hay detrás de una Organización Positiva. México: Prentice Hall Hispanoamericana.
- Etkin, J. (2003) La gestión de la complejidad. La estrategia frente a lo imprevisto y lo impensado. México: Planeta
- Foucault, M. (1968). Las palabras y las cosas. Una arqueología de las ciencias humanas. México: Siglo XXI
- Gadamer, H-G. (1999). Verdad y método II. Salamanca: Sígueme
- García, W. (2019). Gerencia estratégica desde un horizonte multiparadigmático hacia el caos en las organizaciones postmodernas como modelos estratégicos en los sistemas educativos. Ponencia. Primera Jornada de Investigación. Filosofía de la Ciencia, Educación y Paradigmas de la Investigación Social. CIEG. 22 y 23 marzo de 2019.
- Gebauer, H. (2002). El azar y los sistemas dinámicos asociados al caos. Madrid: Akal.
- González, E. y Pulido S. (2019). Puntos de vista posicionados y confrontados. CIEG, Disponible: [http://www.grupocieg.org/archivos_revista/Ed.37\(174-192\)Sirse%20Pulido-Gonz%C3%A1lez%20Elsy_articulo_id481.pdf](http://www.grupocieg.org/archivos_revista/Ed.37(174-192)Sirse%20Pulido-Gonz%C3%A1lez%20Elsy_articulo_id481.pdf)
- González; E. (2018). La transcendencia de la individualidad que se constituye en sujeto. Ponencia. UFT. San Felipe, Yaracuy.
- Hall, R. (1983). Organizaciones; Estructura y Proceso. . México. Prentice Hall Hispanoamericana.

- Lyotard, J-F. (2006). La condición postmoderna. Madrid: Cátedra
- Martínez, M. (2006). Ciencia y arte en la metodología cualitativa. México: Trillas
- Maturana, H. (1996). El sentido de lo humano. Chile: Dolmen
- Maturana, H. y Varela, F. (2004). De máquina y seres vivos. La organización de lo vivo. Buenos Aires: Lumen Humanitas
- Morin, E. (2010). La Complejidad. Barcelona: Kairós
- Morín, E.; Ciurana, R.; y Motta, R. (2006), Educar en la era planetaria. Paris: UNESCO.
- Morin; E. (2012). En busca de caminos para esperar. Colección de Filosofía de la Educación, Nº. 12. El desarrollo del pensamiento desde una perspectiva filosófica, pedagógica y psicológica. P. 221-234
- Nonaka, I. (1988). Toward Middle-Up-Down Management: Accelerating Information Creation. Sloan Management Review, Vol. 29 Issue 3, p9, 10p
- Prigogine, Y. (1996). El tiempo y el devenir. Barcelona, España: Gedisa
- Prigogine, Y. (2019). Las leyes del caos. Barcelona, España: Crítica
- Robbins, S. (2018). Administración. México: Addison-Wesley.
- Rusque, A. (2003). De la diversidad a la unidad en la investigación cualitativa. Caracas: Vadell Hermanos.
- Sánchez Ron, J. (2014). El mundo después de la revolución: la física de la segunda mitad del siglo XX. Disponible: <https://www.bbvaopenmind.com/articulos/el-mundo-despues-de-la-revolucion-la-fisica-de-la-segunda-mitad-del-siglo-xx/?fullscreen=true>
- Schleiermacher (1999). Los discursos sobre hermenéutica. Cuadernos de Anuario Filosófico. Pamplona, Colombia: Lourdes.